

M<sup>a</sup> Consuelo Morán Astorga  
María José Fínez Silva

# Psicología del trabajo

Competencias para Recursos Humanos

2<sup>a</sup>  
edición  
revisada



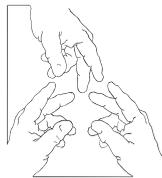
e o l a s  
MANUALES



# Psicología del Trabajo

## Competencias para Recursos Humanos

M<sup>a</sup> CONSUELO MORÁN ASTORGA  
MARÍA JOSÉ FÍNEZ SILVA



**EOLAS**  
ediciones



A mis hermanos, con quienes aprendí,  
jugué, trabajé y me divertí.

**Consuelo Morán**

A Yago, mi hijo, para que siga tan motivado  
y llegue a ser una persona competente.

**María José Fínez**



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
TEMA 1.	
<b>MARCO CONCEPTUAL DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO</b>	<b>17</b>
El devenir histórico de la Psicología	19
El Estructuralismo	21
El Funcionalismo	21
El Psicoanálisis	21
El Conductismo	23
El Aprendizaje Social	23
La Psicología Cognitiva	24
La Psicología Humanista	24
La Psicología del Trabajo	25
Perspectiva histórica de la Psicología del Trabajo	26
Periodo inicial: 1910-1940	27
Etapa de consolidación como disciplina: 1940-1960	28
Etapa de renovación: La década de 1960 hasta hoy	29
EJERCICIOS PRÁCTICOS	31
Lectura recomendada	31
Resolución de problemas	32
Autoevaluación	34
TEMA 2.	
<b>LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO</b>	<b>35</b>
Introducción a la evaluación psicológica	37
Técnicas de evaluación psicológica	37

La observación	38
La observación naturalista	39
Técnicas de registro sistemático de la observación	41
La entrevista	43
La entrevista estructurada	45
La entrevista situacional	46
Entrevista de descripción de conducta	47
La entrevista multimodal	48
Los tests psicológicos	50
Clasificación de los tests psicológicos	51
Evaluación de la inteligencia	52
Tests de inteligencia de aplicación individual	53
Tests colectivos de inteligencia general	54
Tests de aptitudes múltiples	55
Tests de aptitudes específicas para el puesto de trabajo	57
Evaluación de la personalidad	61
Normas deontológicas del Colegio Oficial de Psicólogos para la adquisición y aplicación de los tests	65
EJERCICIOS PRÁCTICOS	66
Autoevaluación	68
TEMA 3.	
<b>PERSONALIDAD Y TRABAJO</b>	<b>69</b>
El modelo de personalidad de Hans Eysenck	71
Los superfactores y sus facetas	73
El modelo de los Cinco Factores de personalidad	77
Neuroticismo	79
Extraversión	80
Apertura a la experiencia	82
Amabilidad	84
Responsabilidad	86
El acercamiento social cognitivo a la personalidad	89
El lugar de control	89
Lugar de control y su relación con el trabajo	92

Indefensión aprendida y personalidad	94
La autoeficacia	97
<b>EJERCICIOS PRÁCTICOS</b>	<b>99</b>
Resolución de problemas	99
Estudios de caso	99
Autoevaluación	102
TEMA 4.	
<b>INTELIGENCIA Y TRABAJO</b>	<b>103</b>
Definición de Inteligencia	105
El significado y la medida de la inteligencia	109
El modelo multifactorial de inteligencia de Thurstone	111
Aptitudes mentales y rendimiento	114
<b>EJERCICIOS PRÁCTICOS</b>	<b>117</b>
Resolución de problemas	117
Estudio de caso	118
Lectura recomendada	119
Autoevaluación	120
TEMA 5.	
<b>APRENDIZAJE Y CONDUCTA DE TRABAJO</b>	<b>121</b>
Teorías del aprendizaje	123
Descubrimiento del reflejo condicionado	124
El condicionamiento operante	129
Teoría del aprendizaje social	135
<b>EJERCICIOS PRÁCTICOS</b>	<b>142</b>
Autoevaluación	145
TEMA 6.	
<b>LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN EL TRABAJO</b>	<b>147</b>
La Psicología Positiva como ciencia de las fortalezas humanas	149
Optimismo	158
Resiliencia	159
Creatividad	161

Fluidez	162
La Psicología positiva en el trabajo	163
EJERCICIOS PRÁCTICOS	168
Resolución de problemas	168
Estudios de caso	170
Lecturas recomendadas	171
Autoevaluación	172
TEMA 7.	
<b>MOTIVACIÓN Y PROYECTOS PERSONALES</b>	<b>173</b>
La aproximación al estudio de la motivación	175
La motivación aprendida	176
Motivación de logro	176
Motivación de poder	179
Motivación de afiliación	180
Los proyectos personales	181
Teoría del establecimiento de metas	183
Teorías humanistas de la motivación	185
Teoría de las necesidades humanas. Abraham Maslow	185
EJERCICIOS PRÁCTICOS	190
Resolución de problemas	190
Estudio de caso	192
Lectura recomendada	193
Autoevaluación	194
TEMA 8.	
<b>DIRECCIÓN DE PERSONAL Y LIDERAZGO</b>	<b>195</b>
Liderazgo versus dirección	197
Personalidad y liderazgo	199
Teorías conductuales sobre liderazgo	200
Teoría de la dirección. Blake y Mouton	202
El líder estilo laissez-faire	203
El líder estilo club social	204
El líder estilo de tarea	204

El líder estilo de mediocridad	205
El líder estilo de compromiso en toda regla	205
Teoría de la contingencia del liderazgo	205
El liderazgo situacional. Hersey y Blanchard	208
La madurez de los seguidores	210
Estilos de liderazgo situacional	211
El liderazgo carismático	213
Liderazgo transformacional	215
El liderazgo de Rango Completo (FRL)	217
EJERCICIOS PRÁCTICOS	219
Resolución de problemas	219
Estudio de caso	221
Lectura recomendada	221
Autoevaluación	222
TEMA 9.	
<b>EL ESTRÉS LABORAL</b>	<b>223</b>
Conceptualización Del estrés	225
Estrés laboral	227
Entorno objetivo	228
Estresores del ambiente físico	228
Estresores individuales	229
Los estresores grupales	231
Estresores organizacionales	232
Estresores extraorganizacionales	233
El entorno subjetivo	234
Variables sociodemográficas	234
Variables de personalidad	236
El apoyo social	237
Mobbing: Acoso psicológico en el trabajo	238
Comportamientos agresivos	239
Comportamientos cuya finalidad es impedir que la víctima se exprese	239
Comportamientos cuya finalidad es aislar a la víctima	240

Comportamientos dirigidos a desacreditar a la víctima delante de sus compañeros	240
Desacreditar a la víctima en su trabajo	241
Comprometer la salud de la víctima	241
Los acosadores	242
El generador de mobbing	242
Los actores de mobbing	243
La diana de mobbing	245
Afrontamiento del estrés	246
EJERCICIOS PRÁCTICOS	249
Resolución de problemas	249
Estudio de caso	251
Autoevaluación	252
Referencias bibliográficas	253
<b>ANEXO 1</b>	<b>278</b>
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE LOGRO (Morán, 2019)	278
OTROS RECURSOS	280

## INTRODUCCIÓN

La finalidad de la ciencia, y de la psicología como ciencia, es la mejora de la vida humana. Aplicado al mundo laboral, el objetivo de la psicología es la mejora de la calidad de vida en el trabajo. Son varios los factores que influyen en esta calidad de vida, unos psicológicos, otros de índole económica, física o social. Aquí se abordan algunos como la motivación, el aprendizaje, la personalidad y la inteligencia. Otros temas importantes también en el ámbito laboral son el liderazgo, el estrés y las aportaciones que la rama científica de la psicología positiva está proclamando. En la calidad de vida laboral influyen numerosos factores que se reflejan fundamentalmente en dos indicadores, el primero y más objetivo será el rendimiento y el segundo el bienestar en el trabajo.

El manual “Psicología del Trabajo - Competencias para Recursos Humanos” está elaborado como instrumento de trabajo para estudiantes y profesionales de Recursos Humanos, también para personas que se interesen por la Psicología en el ámbito laboral. En él se ha recogido el corpus teórico de una ciencia reciente, la psicología, cuyas aportaciones al mundo laboral están haciendo posible que determinados elementos intangibles del trabajo y de las organizaciones puedan ser estudiados y abordados más objetivamente, de manera científica y técnica.

Este manual aborda temas muy relevantes en la psicología del trabajo. Cada tema se compone de dos partes claramente diferenciadas, una es el desarrollo teórico exhaustivo y la otra es la parte práctica que consta de estudios de caso, resolución de problemas, presentación de cuestionarios de medida, lecturas recomendadas y autoevaluaciones.

Los objetivos que se persiguen con este manual son tres: el primero, que los estudiantes y los profesionales tengan un marco teórico sólido sobre la Psicología del Trabajo. El segundo, que a través de los ejercicios prácticos los estudiantes dominen competencias necesarias para tener un buen desempeño profesional. Esas competencias las especificamos en: “saber”, “saber hacer” y “saber ser”. El tercer objetivo es proporcionar a los profesionales de los Recursos Humanos un manual que les sirva de guía para poder afrontar su labor técnica de forma eficaz.

La elaboración de este manual se ha realizado siguiendo las directrices que marca el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que se creó con el fin de impulsar la coordinación de la política universitaria para reformar su estructura y organizar las instituciones académicas de los países europeos.

El paradigma enseñanza-aprendizaje se impone con el nacimiento de los acuerdos de que del EEES son: los esfuerzos educativos se centrarán cada vez con mayor intensidad en el sujeto que aprende. La sociedad del conocimiento es también la sociedad del aprendizaje y, este aprendizaje se desarrolla en un contexto más amplio, el de la educación continua. Ahora el individuo tiene que ser capaz de manejar el conocimiento, actualizarlo, seleccionar lo que es adecuado, estar en permanente contacto con las fuentes de información, comprenderla y adaptarla a las situaciones nuevas y rápidamente cambiantes.

Los elementos que el nuevo paradigma propone son:

- Una educación centrada en el estudiante, en su capacidad de aprender, que le exige más protagonismo y más compromiso, ya que es él quien debe desarrollar la capacidad de acceder a la información, manejarla y evaluarla en una gran variedad de fórmulas (biblioteca, profesores, internet, etc.). Se persigue que el alumno adopte un papel más activo en su propio aprendizaje.
- El cambiante papel del educador, que pasa a ser un acompañante en el proceso de aprender, que va ayudar al estudiante a adquirir las competencias. Aunque el papel del profesor continúa siendo crítico, se desplaza más hacia el de consejero, orientador y motivador.

- Una nueva definición de objetivos, caracterizados por su transparencia y fijados para un determinado programa, deben ser indicadores con alta probabilidad de medición. Han de ser a la vez más dinámicos teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad y del mercado de trabajo.
- El cambio en el enfoque de las actividades educativas supone que los materiales de enseñanza y las situaciones didácticas se caracterizan por su gran variedad, estimulando el compromiso del estudiante con la preparación individual, o en grupo, de temas importantes, presentaciones, etc.

Cuando pregunto a los estudiantes qué necesidades pretenden satisfacer cuando busquen un trabajo, son muchos los que responden que la autorrealización. La autorrealización es la más alta de las motivaciones humanas, según Abraham Maslow. Significa la autorrealización, como dicen los psicólogos del equipo Kiluz -expertos en el desarrollo de la creatividad-, dar tus mejores frutos, realizar todas tus potencialidades.

Esto significa que desean obtener en su vida profesional el más alto rendimiento, dando todo de sí mismos. Pues el mayor rendimiento influye también en un mayor bienestar: los estudios sobre la satisfacción laboral hallan que quienes obtienen mejores resultados laborales están más satisfechos. Este es el gran reto de las organizaciones y de las empresas del siglo XXI. Y este libro pretende ser una pequeña aportación al conocimiento de las personas en las organizaciones, para que quienes se están formando en este ámbito de la dirección de los recursos humanos puedan tener una guía que ayude a perfilar formas válidas para lograr un mejor bienestar y un óptimo rendimiento laboral.

«CUALQUIER FORMA DE REPRODUCCIÓN, DISTRIBUCIÓN, COMUNICACIÓN PÚBLICA O TRANSFORMACIÓN DE ESTA OBRA SOLO PUEDE SER REALIZADA CON LA AUTORIZACIÓN DE SUS TITULARES, SALVO EXCEPCIÓN PREVISTA POR LA LEY. DIRÍJASE A CEDRO (CENTRO ESPAÑOL DE DERECHOS REPROGRÁFICOS) SI NECESITA FOTOCOPIAR O ESCANEAR ALGÚN FRAGMENTO DE ESTA OBRA (WWW.CONLICENCIA.COM; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)»

© DE LOS TEXTOS: M<sup>a</sup> CONSUELO MORÁN ASTORGA Y MARÍA JOSÉ FÍNEZ SILVA

© DE LA EDICIÓN: EOLAS EDICIONES

MAQUETACIÓN Y PORTADA: MIKEL MANDON / CONTACTOVISUAL.ES

ISBN: 978-84-17315-91-7

DEPOSITO LEGAL: LE 754-2019

IMPRESO EN ESPAÑA - PRINTED IN SPAIN



En este manual se abordan factores como la motivación, el aprendizaje, la personalidad y la inteligencia. Otros temas importantes también en el ámbito laboral son el liderazgo, el estrés y las aportaciones que la rama científica de la psicología positiva está proclamando. En la calidad de vida laboral influyen numerosos factores que se reflejan fundamentalmente en dos indicadores, el primero y más objetivo será el rendimiento y el segundo el bienestar en el trabajo.



**EOLAS**  
ediciones

ISBN: 978-84-17315-91-7



9 788417 315917

